

MUNICIPIO: SANTILLANA DEL MAR. LOCALIDAD: SANTILLANA.
 CODIGO DE CENTRO: 39008233
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO COMARCAL.
 DOMICILIO: HUEVAR S/N.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION F.D.
 COMPOSICION RESULTANTE: 16 MIX. E.G.B., 3 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION F.D.

MUNICIPIO: SANTOÑA. LOCALIDAD: SANTOÑA.
 CODIGO DE CENTRO: 39011438
 DENOMINACION: CENTRO DE EDUC. PREESCOLAR.
 DOMICILIO: C/ ALAMEDA, LA.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 DE PARVULOS.
 COMPOSICION RESULTANTE: 6 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION C.C.

MUNICIPIO: SANTOÑA. LOCALIDAD: SANTOÑA.
 CODIGO DE CENTRO: 39011581
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO COMARCAL "MACIAS PICAVEA".
 DOMICILIO: CRTA. SANTOÑA-GAMA (MARISMA DE BOO).
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.G.B.
 COMPOSICION RESULTANTE: 25 MIX. E.G.B., 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION F.D.

MUNICIPIO: SELAYA. LOCALIDAD: SELAYA.
 CODIGO DE CENTRO: 39008725
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO COMARCAL.
 DOMICILIO: EL CASTAÑAR.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 DE PARVULOS.
 COMPOSICION RESULTANTE: 8 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION C.C.

MUNICIPIO: SOLORZANO. LOCALIDAD: SOLORZANO.
 CODIGO DE CENTRO: 39008544
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO.
 DOMICILIO: SOLORZANO.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 DE PARVULOS.
 COMPOSICION RESULTANTE: 3 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION C.C.

MUNICIPIO: TORRELAVEGA. LOCALIDAD: CAMPUZANO.
 CODIGO DE CENTRO: 39009146
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO "RAMON MENENDEZ PIDAL".
 DOMICILIO: CAMPUZANO.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -TRANSFORMACIONES: 1 DE PARVULOS SE TRANSFORMA EN 1 MIX. E.E.
 COMPOSICION RESULTANTE: 18 MIX. E.G.B., 2 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION F.D.

MUNICIPIO: TORRELAVEGA. LOCALIDAD: SIERRAPANDO.
 CODIGO DE CENTRO: 39009225
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO PANCHO COSTO.
 DOMICILIO: SIERRAPANDO.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.E.
 COMPOSICION RESULTANTE: 12 MIX. E.G.B., 2 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION F.D.

MUNICIPIO: TORRELAVEGA. LOCALIDAD: TORRELAVEGA.
 CODIGO DE CENTRO: 39009316
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO "MENENDEZ PELAYO".
 DOMICILIO: PASEO FERNANDEZ VALLEJO 4.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.E.
 COMPOSICION RESULTANTE: 18 MIX. E.G.B., 2 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION F.D.

MUNICIPIO: TORRELAVEGA. LOCALIDAD: TORRELAVEGA.
 CODIGO DE CENTRO: 39009328
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO "JOSE MARIA PEREDA".
 DOMICILIO: JUAN XXIII 34 TORRENEVA.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.E.
 COMPOSICION RESULTANTE: 17 MIX. E.G.B., 2 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION F.D.

MUNICIPIO: TORRELAVEGA. LOCALIDAD: TORRELAVEGA.
 CODIGO DE CENTRO: 39012534
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO.
 DOMICILIO: POLIGONO ZAPATON.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 7 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 MIX. E.E.
 COMPOSICION RESULTANTE: 13 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION C.C.

MUNICIPIO: VAL DE SAN VICENTE. LOCALIDAD: PESUES.
 CODIGO DE CENTRO: 39011611
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO COMARCAL.
 DOMICILIO: PESUES.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 2 MIX. E.G.B. Y 1 DE PARVULOS.
 COMPOSICION RESULTANTE: 13 MIX. E.G.B., 2 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION C.C.

MUNICIPIO: VALDALIGA. LOCALIDAD: TRECEBO.
 CODIGO DE CENTRO: 39011608
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO COMARCAL.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 DE PARVULOS.
 COMPOSICION RESULTANTE: 12 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION C.C.

MUNICIPIO: VILLAESCUSA. LOCALIDAD: LA CONCHA.
 CODIGO DE CENTRO: 39010616
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO COMARCAL.
 DOMICILIO: CONCHA.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.E.
 COMPOSICION RESULTANTE: 14 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION C.C.

MUNICIPIO: VILLAVERDE DE TRUCIOS. LOCALIDAD: LA MATANZA.
 CODIGO DE CENTRO: 39010756
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO.
 DOMICILIO: LA MATANZA.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.G.B.
 COMPOSICION RESULTANTE: 2 MIX. E.G.B. Y 1 DIRECCION C.C.

MUNICIPIO: VOTO. LOCALIDAD: SAN PANTALEON DE ARAS.
 CODIGO DE CENTRO: 39011271
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO COMARCAL.
 DOMICILIO: SAN PANTALEON DE ARAS.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 2 MIX. E.G.B. Y 1 DE PARVULOS.
 COMPOSICION RESULTANTE: 11 MIX. E.G.B., 2 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION C.C.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18407

RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Restaurantes Técnicos, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de abril de 1983 por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 93/81, promovido por «Restaurantes Técnicos, S. A.», sobre desestimación del recurso de alzada, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de «Restaurantes Técnicos, S. A.», contra la Resolución de la Dirección General de Empleo de fecha 19 de noviembre de 1980, recaída en alzada de la pronunciada por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid de 24 de septiembre del mismo año, por virtud de las cuales se denegó a la Empresa recurrente la petición formulada en expediente de regulación de empleo de que se declarasen extinguidos los contratos de 27 trabajadores, sin imposición de costas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

18408

RESOLUCION de 22 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Personal de hostelería de «Hidroeléctrica Española, S. A.», de ámbito interprovincial.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal de hostelería de «Hidroeléctrica Española, S. A.», de ámbito interprovincial, recibido en esta Dirección General el 18 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 8 de mayo de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA
HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A. Y SU
PERSONAL DE HOSTELERIA

En Madrid, a 8 de Mayo de 1984, se reúne en las Oficinas Centrales de Hidroeléctrica Española, S.A., en Hermosilla, 3, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa para su Personal de Hostelería.

La Representación Económica de dicha Comisión, está integrada por las personas que se relacionan a continuación.

REPRESENTACION ECONOMICA:

D. Manuel Herrán Romero-Girón
D. Javier Blanco Rodríguez
D. Antonio Niñez Caso
D. Francisco Vallejo Pérez

La Representación Social de la Comisión, está formada por las siguientes personas:

REPRESENTACION SOCIAL:

A.S.D.H.E.
D. Bustaquio Alcázar López
Da. María del Carmen Guardiola Cañabate
D. Miguel Antonio Fernández Cassoni
D. José Celso García Lores
D. José Antonio Ríos Ruiz
U.G.T.
Da. María Clotilde González Saiz

Ambas Representaciones se reconocen y aceptan, por una parte, como representantes del personal a que se refiere el ámbito de este Convenio en su artículo n° 2, y por otra de la Sociedad, y con capacidad para convenir y adoptar acuerdos sobre negociación colectiva.

Estas Representaciones, Económica y Social, se han venido reuniendo a lo largo de las últimos días para negociar el Convenio Colectivo de la Empresa para su personal de Hostelería.

Tras las deliberaciones precedentes, se ha elaborado el articulado que ahora se presenta como texto definitivo del Convenio Colectivo.

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1°.- RELACION LABORAL.

El personal de Hostelería que suscribe este Convenio es fijo de plantilla de la Empresa Hidroeléctrica Española, S.A., a todos los efectos se rige específicamente por la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobado por Orden de 28 de Febrero de 1974 (en adelante Ordenanza) y por el presente Convenio.

Artículo 2°.- AMBITO PERSONAL.

El Convenio afecta a todo el personal que se integra actualmente en el escalafón de Hostelería, así como al que ingrese con carácter fijo de plantilla, una vez superado el período de prueba, en el mismo escalafón, durante su vigencia.

Artículo 3°.- AMBITO TERRITORIAL.

El Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional para las personas a quienes afecte.

Artículo 4°.- AMBITO TEMPORAL.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1° de Enero de 1984, y tendrá una duración de un año, prorrogable automáticamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5°.- REVISION DEL CONVENIO.

Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de retribución del trabajo en la Industria Eléctrica y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

En el caso de que al Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 8%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el de $\frac{6,5}{8}$ del exceso sobre la citada cifra del 8% y se aplicará con efectos de 1° de enero de 1984 sobre los salarios pactados para 1984.

Dentro de la primera quincena de 1985 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el I.P.C. al 31 de diciembre de 1984.

CAPITULO II

ORGANIZACION

Artículo 6°.- COMPETENCIA DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

La organización y coordinación de los centros y del trabajo dentro de ellos es facultad de la Dirección, que se ajustará a lo establecido sobre la materia por la Legislación vigente.

CAPITULO III

REPRESENTACION DEL PERSONAL

Artículo 7°.- ORGANOS DE REPRESENTACION DEL PERSONAL.

1. La Dirección reconoce expresamente las competencias legalmente atribuidas o que se atribuyan a los órganos de representación que se elijan por el personal, de acuerdo con la Legislación vigente.

2. Para los Sindicatos con representación en HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A., las normas contenidas en este Capítulo, se completarán con lo dispuesto en la Resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de fecha 11 de Enero de 1980 (B.O.E. de 24 de Enero de 1980), en cuanto sea de aplicación en Hidroeléctrica Española, S.A., con sujeción en todo caso a la Legislación vigente.

3. El Comité podrá comunicar a la Empresa sus observaciones en cuanto a la estructura de las plantillas.

4. En todos los Centros de Trabajo a que afecta este Convenio serán colocados tableros de anuncios para la Acción Sindical.

CAPITULO IV

CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS Y DEL PERSONALArtículo 8°.- CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° de la Ordenanza de Hostelería, en la actualidad y a efectos laborales, las casas-residencia de Hidroeléctrica Española se clasifican dentro de la sección primera, con la categoría de tres estrellas.

Artículo 9°.- Clasificación del Personal.

Las dimensiones de las Residencias de Hidroeléctrica Española así como el tipo y volumen de trabajo que en ellas se realiza aconsejan el establecimiento de una especial clasificación profesional de su personal. Por consiguiente en base a las categorías profesionales que se señalan en los artículos 10°, 11° y 12° de la Ordenanza y en su Nomenclator de Oficios y Profesiones, se acuerda como más conveniente el establecimiento de las siguientes categorías que son las actualmente cubiertas por el personal que suscribe este pacto:

- Gobernante
- Jefa de Cocina
- Cocinera
- Ayudante de Cocina
- Camarera A
- Camarera B

El personal podrá realizar funciones correspondientes a diversas categorías profesionales, percibiendo la retribución señalada para la de más relieve, de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente.

Las funciones de estas categorías profesionales, serán las que se señalan a continuación, sin perjuicio de que las características de las Residencias puedan aconsejar otras análogas a las que en este Convenio se indican:

Gobernante.

Es la Jefa de todo el personal del Servicio de Hostelería que exista en la Residencia, siendo la responsable de todos los trabajos que en ella se presten. Tiene a su cargo la distribución y supervisión de las labores que se realicen, quedando a ella subordinado el resto del personal de Servicio de Hostelería del Centro.

Jefa de Cocina.

Quando no existan o se halle ausente de la Residencia la Gobernante, será la Jefa de todo el personal de Servicio de Hostelería que exista en la Residencia. Realizará la condimentación y preparación de cuantos platos se sirvan, para lo cual deberá atenerse a las normas establecidas por la Sociedad al respecto. Será responsable del aprovisionamiento de la cocina, debiendo vigilar la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas un rendimiento correcto. Vigilará el cumplimiento de las obligaciones que corresponden al resto de las empleadas de Servicio de Hostelería a su cargo, debiendo exigir a todas ellas el aseo y la presentación adecuadas.

Cocinera.

Se incluirá en esta categoría a aquellas cocineras que, teniendo a su cargo las mismas funciones que las señaladas para las de Jefa de Cocina, realicen su labor en Residencias donde el volumen de trabajo sea notablemente inferior por el número de personas que habitualmente utilicen los servicios de dichas Residencias a lo largo del año.

Ayudante de Cocina.

Corresponde esta categoría a aquellas que, a las órdenes directas de una cocinera, realicen las funciones auxiliares de la cocina, teniendo los conocimientos suficientes para poder hacer la suplencia de dicha cocinera en los casos de enfermedad, vacaciones y otras circunstancias análogas.

Camarera A.

Son aquellas que tienen encomendadas las funciones del servicio de comedor, lavado y planchado de la ropa, aseo y limpieza de las habitaciones de la Residencia y cuantas otras les pueda encargar la cocinera de quien dependen jerárquicamente.

Camarera B.

Será la categoría de entrada para todas las Camareras, quienes pasarán a los seis meses de su ingreso a la clasificación de Camareras A.

Artículo 10°.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

1. Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad, enfermedad o accidente y que siga prestando sus servicios en la Empresa, se le calificará profesionalmente de acuerdo con el puesto de trabajo que efectivamente desempeña.

Se procurará acoplarse al empleado minusválido en un puesto de trabajo dentro del Servicio de Hostelería, compatible con su incapacidad, a juicio de la División de Medicina y Seguridad, siempre que exista vacante adecuada. Se le asignará una retribución que sumada a la renta que le corresponda percibir de la Seguridad Social, complete el 100% de los ingresos fijos que viniera percibiendo con anterioridad a la declaración de invalidez.

2. Excepcionalmente cuando concurren las circunstancias de que el empleado haya cumplido los 60 años de edad y no exista a juicio de los servicios médicos puesto de trabajo o tareas compatibles con su capacidad, podrá solicitar la jubilación accediéndose al régimen aplicable al personal que haya cumplido los 65 años de edad.

CAPITULO V

ESCALAFONArtículo 11°.- CONTENIDO DEL ESCALAFON.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13° de la Ordenanza Laboral de Hostelería, la Empresa confeccionará y mantendrá el Escalafón correspondiente a este personal. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores con el detalle que sigue:

- Número de orden
- Apellidos y nombre
- Fecha de nacimiento
- Categoría Profesional
- Fecha de antigüedad en la Categoría
- Fecha de antigüedad en la Empresa
- Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad

2. Dentro del primer trimestre natural de cada año, la Dirección publicará el escalafón con exposición de los datos anteriormente señalados. Los interesados podrán recurrir en la forma establecida en el artículo mencionado de la Ordenanza.

CAPITULO VI

INGRESOS, ASCENSOS, TRÁSTADOS Y CESESArtículo 12°.- INGRESOS.

Los ingresos del personal comprendido en el presente Convenio se harán por designación de la Empresa, de conformidad con lo establecido en la Legislación vigente.

Artículo 13'.- ASCENSOS.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por riguroso turno de antigüedad, entre las que desempeñan las de inferior categoría, siempre que a juicio de la Empresa, el aspirante reúna las condiciones exigidas para el puesto.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 22' de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, así como en el Artículo 24' del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14'.- FORMACION Y PROMOCION DEL PERSONAL.

1. La formación y el perfeccionamiento del personal se considera tarea básica para su desarrollo humano.

2. La Empresa facilitará a los interesados los medios formativos adecuados para que puedan desempeñar eficazmente su puesto de trabajo.

3. Cuando las necesidades del servicio de cada Residencia lo permitan, la Empresa tratará de atender las peticiones de asistencia a Cursos de Perfeccionamiento de los trabajos propios de hostelería.

Artículo 15'.- TRASLADOS.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- A solicitud de los interesados.
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los empleados.
- Por permutua.
- Por necesidades del servicio. En todo caso se estará a lo dispuesto por la Legislación vigente.

El personal de plantilla tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en residencias afectas a la Empresa, así como las de nueva creación. Estas vacantes se publicarán por la Empresa en los tablones de Anuncios de los Centros donde exista personal de Hostelería.

Las solicitudes de traslado se presentarán en la administración del Centro de Trabajo donde preste sus servicios, la cual la cursará a la División de Personal.

Para la resolución de las solicitudes de traslado se valorarán los siguientes datos:

- Antigüedad en la Empresa, en el Centro de Trabajo y la fecha de petición.
- Razones de enfermedad de algún miembro de la unidad familiar que requiera medios asistenciales de larga duración, no disponibles en el lugar de residencia.

Cuando se efectuen traslados que de acuerdo con la Legislación Vigente tengan la calificación de forzosos, el empleado afectado percibirá, aparte de los gastos de traslado inherentes al mismo, el importe de tres mensualidades integradas por Sueldo Fijo Garantizado, Plus de Cantidad o Calidad y Plus de Ayuda a la Cultura.

Anualmente se informará a la Representación del Personal sobre las solicitudes de traslado recibidas, retiradas, atendidas y denegadas; también de los traslados forzosos, así como de los destinos que se hayan concedido al personal de nuevo ingreso. La Representación del Personal podrá formular las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.

Artículo 16'.- CAMBIOS DE ESCALAFÓN.

El personal de Hostelería tendrá derecho a participar en las pruebas de selección que organice la Empresa para ingreso en los escalafones del personal de Industria Eléctrica y, de una manera especial, para las plazas de telefonista y recepcionista, respetándosele la antigüedad desde su ingreso en Hidroeléctrica Española, S.A.

La Empresa facilitará a este personal la orientación oportuna, con relación a dichas pruebas, facilitándole la tutoría necesaria a través del Departamento de Formación y Promoción, informándole de las vacantes existentes en los puestos de telefonista y recepcionista.

Artículo 17'.- RESOLUCIONES DE LA RELACION LABORAL.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar el cese en la Empresa sin más requisito que avisar por escrito con quince días de antelación.

2. El despido se ajustará en todo caso a lo establecido por la legislación vigente.

3. Para el caso de cierre de una residencia o reducción de la plantilla de Hostelería, se ofrecerá a los afectados la vacante o vacantes que pudieran existir en otras residencias de la Empresa de personal de Hostelería, respetándoseles el nivel retributivo alcanzado en sus anteriores destinos, e incluso se les facilitará los medios necesarios para la realización de cursillos de capacitación.

Artículo 18'.- EXCEDENCIAS.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

CAPITULO VIIREGIMEN ECONOMICOArtículo 19'.-

El presente Capítulo de "Regimen Económico" constituye una unidad indivisible. Los diferentes conceptos que integran su contenido, Sueldo Fijo garantizado, Complemento Salarial Personal de Antigüedad, Complemento Salarial de Cantidad y Calidad, Complementos Salariales en especie, Plus de Ayuda a la Cultura y demás condiciones pactadas han sido establecidas, sustituyendo y mejorando en su conjunto a cualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico.

Por consiguiente, este régimen económico Pactado, que integra el Capítulo, lo es en función de que el mismo compensa cualesquiera otros conceptos económicos diferentes que puedan estar establecidos en la Ordenanza o en los Convenios Colectivos del ramo de Hostelería de sectores provinciales.

Artículo 20'.-

Los conceptos retributivos que integran el Régimen Económico de este Convenio son los siguientes:

- Sueldo Fijo garantizado.

Conforme indica la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 29 de Septiembre de 1976 (B.O.E. 14-10-1976), dadas las especiales características de funcionamiento de las Residencias de H.E., no es de aplicación a este personal el sistema denominado de porcentaje de servicio.

El importe del Sueldo Fijo garantizado para cada categoría será el que se fija en el Anexo n.º 1 de este Convenio.

- Complemento salarial Personal-Antigüedad.

Con el fin de premiar los años de servicio de este personal, se establecen aumentos periódicos sobre el Sueldo fijo garantizado en la forma que a continuación se indica:

- 3% s/ el salario fijo garantizado a los 3 años de servicios cumplidos.
- 8% s/ el salario fijo garantizado a los 6 años de servicios cumplidos.
- 16% s/ el salario fijo garantizado a los 9 años de servicios cumplidos.
- 25% s/ el salario fijo garantizado a los 15 años de servicios cumplidos.
- 36% s/ el salario fijo garantizado a los 19 años de servicios cumplidos.
- 45% s/ el salario fijo garantizado a los 24 años de servicios cumplidos.
- 50% s/ el salario fijo garantizado a los 30 años de servicios cumplidos.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la Empresa. La fecha para la aplicación de los aumentos periódicos, será la de 1° de Enero, ó 1° de Julio, según que la causa que ós origen al aumento se produzca dentro del primero o del segundo semestre del año.

- Complemento salarial de Cantidad y Calidad.

Los actuales valores de este Complemento para las diferentes Categorias de personal y Centros de Trabajo de la Empresa son los que aparecen en el Anexo n.º 1.

- Complementos salariales en especie.

El personal de Hostelería tendrá derecho como complemento salarial en especie a recibir, con cargo a la Empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

Asimismo, este personal tendrá derecho a recibir, con cargo a la Empresa el alojamiento.

- Plus de ayuda a la cultura.

Se establece un plus extrasalarial no cotizabile, de ayuda a la cultura, tipificado en el párrafo 3° del artículo 4° de la Orden de 29 de Noviembre de 1973 (B.O.E. de 11 de Diciembre) por importe de 10.303,- pesetas, que se cobrarán en las doce mensualidades ordinarias.

- Horas extraordinarias.

Dada la situación de empleo, tanto en el país en general, como en particular en el área geográfica en la que existen Residencias de H.E., ambas partes manifiestan expresamente su deseo de que no se hagan horas extraordinarias. No obstante, si por circunstancias excepcionales se realizaran horas extraordinarias, éstas se abonarán aplicando el recargo del 75% sobre las bases que se determinan en el Anexo n.º 2.

A tal fin, la prestación del servicio se organizará en la forma más adecuada para que no sea necesaria la realización de trabajos por encima de la jornada normal.

Artículo 21.º.- FORMA DE PAGO.

El régimen económico del presente Convenio Colectivo se percibirá en la forma siguiente:

12 pagas ordinarias, compuestas de Sueldo Fijo Garantizado, Antigüedad y Complemento de Cantidad y Calidad y Plus de Ayuda a la Cultura.

- 2 pagas extraordinarias, en Julio y Diciembre, compuestas por Sueldo Fijo Garantizado y Complemento de Cantidad y Calidad.

Artículo 22.º.- DIAS RECLAMATORIAS.

Si por necesidades del servicio, algún trabajador hubiese de desplazarse de la Residencia en la que habitualmente tenga su destino a otra de la Empresa, sita en diferente localidad, se le abonará por día de desplazamiento 554,- pesetas (QUINIENTAS CINCUENTA Y CUATRO pts.), recibiendo además en la Residencia adonde se desplace la manutención y el alojamiento.

En caso de desplazamientos de media jornada percibirá 277,- pesetas (DOS-CIENTAS SETENTA Y SIETE pts.).

La Empresa dictará las normas que regularán los desplazamientos desde sus Centros de Trabajo, del personal a quien afecta este Convenio, con motivo de realizar visitas de consulta a médicos especialistas, compensando en alguna forma el tiempo y el dinero invertido en dichos desplazamientos.

CAPITULO VIII

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 23.º.- JORNADA.

1.- La jornada laboral será de 40 horas semanales en cómputo anual.

2.- La Dirección fijará los horarios de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con las necesidades que exijan las circunstancias de dichos Centros, a fin de que el servicio quede adecuadamente atendido, evitando al máximo la realización de trabajos fuera de la jornada establecida, todo ello, conforme a lo dispuesto por la Legislación vigente, informando previamente a los representantes del personal afectado. El horario de cada Centro se publicará para el debido conocimiento del personal afectado. Tanto el régimen de turnos como el de descanso semanal se notificará al personal afectado por períodos mensuales con una antelación mínima de 10 días, si bien la Empresa podrá establecer modificaciones en dichos planes mensuales, en los casos de necesidades del servicio que no hayan podido ser programadas.

3.- El personal prestará sus servicios en régimen semanal de 5 días, disfrutando de 2 días libres consecutivos por semana, procurándose que uno de ellos sea domingo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4.- Sin perjuicio de lo establecido en los números anteriores, en todo lo relativo a jornada, horarios y descanso semanal, se estará a lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente.

Artículo 24.º.- VACACIONES.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas se fija en 23 (veintitres) días laborables para todo el personal, que podrán ser disfrutados en uno o en dos períodos, sin que ninguno de los cuales pueda ser inferior a seis días laborables.

Se procurará que se disfruten las vacaciones durante los meses de verano.

Artículo 25.º.- PERMISOS.

Se estará a lo que en esta materia establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3. En los casos de fallecimiento se ampliará hasta cinco el número de días naturales y en los casos de enfermedad grave o alumbramiento, se ampliará hasta tres el número de días naturales, respetándose en este supuesto el mínimo de cuatro días cuando sea necesario hacer un desplazamiento al efecto por el trabajador.

CAPITULO IX

MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 26.º.- IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE.

Ambas partes reconocen la importancia y atención preferente que se concede por Hidroeléctrica Española a la Seguridad e Higiene del Trabajo, tarea que asume el personal afecto a este Convenio.

Artículo 27.º.- POLITICA DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD.

1.- La División de Medicina y Seguridad aplicará la política general de Hidroeléctrica Española en materia de Medicina, Higiene y Seguridad del trabajo en las residencias de la Empresa, tanto en lo que se refiere al personal afecto a las mismas como a locales e instalaciones.

2.- Los alojamientos del Personal de Hostelería tendrán en todo momento las condiciones de habitabilidad adecuadas.

La Empresa, en aquellas residencias donde la capacidad del local lo permita, habilitará para este personal, algún lugar adecuado, como sala de estar para sus horas de descanso.

3.- En la medida posible, se continuará la mecanización de los medios de trabajo que utiliza este personal, con el fin de que sus funciones se realicen con la máxima eficacia.

4.- Se impartirán a este Personal Cursos de Prevención y Primeros Auxilios, así como Cursos de Actualización especialmente orientados para las actividades específicas del Personal de Hostelería.

Artículo 28.- RÉGIMEN Y PRESTACIONES EN CASO DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y CAPACIDAD DISMINUIDA.

El régimen de prestaciones en caso de enfermedad, accidente y capacidad disminuida se ajustará a los criterios generales de la Empresa en esta materia, para sus trabajadores.

Artículo 29.- FORMACION EN PREVENCIÓN Y PRIMEROS AUXILIOS Y PARTICIPACION DEL PERSONAL.

El personal de Hostelería participará en los cursos que para él se organicen con la finalidad de potenciar su formación y espíritu de seguridad, prestando la máxima colaboración en las tareas de Higiene y Seguridad.

Todo el personal afecto a este Convenio realizará al menos una vez por año, un curso de Formación en Prevención y Primeros Auxilios.

CAPITULO X

PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES

Artículo 30.- POLÍTICA SOCIAL.

1. La política social de la Empresa es competencia de la Dirección. Los órganos de representación del personal participarán en estas tareas, de conformidad con lo que establezca la Legislación vigente.

2. Es criterio rector de esta política, desarrollar al máximo la capacidad de su personal en la solución de sus problemas sociales, familiares y personales, prestando su apoyo y colaboración a las conductas de promoción, evitando fomentar actitudes tutelares.

Artículo 31.- JUBILACIONES.

1. Se establece una subvención vitalicia para todo el personal de la plantilla de Hostelería que pase a la situación reglamentaria de jubilado, calculada con arreglo a las siguientes normas:

1.1. Habrá de ser solicitada por el interesado una vez cumplidos los 65 años de edad.

1.2. Su concesión por la Empresa se comunicará individualmente a cada interesado y será otorgada el día en que pase a la situación de jubilado, causando baja en el escalafón de la Sociedad.

1.3. Su cuantía vendrá determinada por la diferencia que pueda existir entre la pensión que se fije a cada peticionario por la Mutualidad Laboral y la cantidad anual resultante de aplicar la escala que se transcribe a continuación, a la base señalada en el apartado 1.5. de este artículo, escala relacionada con la edad del jubilado en el momento de pasar a esta situación:

- A los 65 años de edad, el 100 por 100.
- A los 66 años de edad, el 95 por 100.
- A los 67 años de edad, el 90 por 100.
- A los 68 años de edad, el 85 por 100.
- A los 69 años de edad, el 80 por 100.

1.4. La edad que se señala en la escala anterior deberá entenderse cumplida dentro del semestre natural de cada año en que se solicite esta ayuda, considerándose incluidos en el porcentaje señalado para

la edad siguiente a los peticionarios cuya solicitud sea cursada una vez transcurrido dicho semestre.

1.5. La base a que hace referencia la escala del apartado 1.3. comprende los conceptos ordinarios siguientes:

Salario fijo garantizado, complemento de cantidad y calidad, antigüedad, plus de ayuda a la cultura y plus o ayuda familiar, conceptos que en la actualidad constituyen las retribuciones fijas del personal

Para el caso de modificarse las denominaciones de estos conceptos económicos, se dará una nueva redacción al artículo.

Todas estas cantidades se referirán al año natural inmediato a la fecha en que se cumplan los 65 años de edad y comprenderá el importe líquido percibido por estos conceptos (efectuadas las deducciones por Seguros Sociales, impuestos sobre los rendimientos del trabajo personal y Mutualidad Laboral).

En ningún caso se entenderán comprendidos en este apartado ninguno de los complementos salariales que no hayan sido expresamente mencionados en su párrafo primero, cantidades percibidas por premios, plusas, pluses, horas extraordinarias, dietas u otros análogos.

1.6. El personal que al cumplir los 65 años de edad no solicite o no haya solicitado la jubilación y con posterioridad desee pasar a esta situación, se le aplicará el porcentaje de la escala de la norma 1.3. según la edad que tenga en el momento de pedir la jubilación, sobre la base económica que la hubiera correspondido en el momento de cumplir los 65 años de edad.

2. Serán por completo independientes de esta concesión las cantidades que puedan corresponder al jubilado por subsidio de vejez y montepíos particulares.

3. El personal en situación de invalidez provisional que cumpla los 65 años podrá solicitar esta subvención si pasa a la situación de jubilado por edad, siéndole de aplicación las mismas normas contenidas en este Pacto.

4. Al personal jubilado no se le aborberarán los aumentos que en su pensión se puedan producir como consecuencia de las actualizaciones que de la misma se realice por la Mutualidad Laboral.

Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este Convenio, se le abonará igualmente el 50% del importe del Socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 33', a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

Artículo 32.- SUBVENCIÓN POR INVALIDEZ PERMANENTE.

En aquellos casos de invalidez permanente en los que el grado de incapacidad no permita, a juicio del Servicio Médico de Empresa, acoplarse al Incapacitado en otro puesto compatible con su incapacidad, se le concederá una subvención que complete su pensión de invalidez hasta el 100 por 100 de la base que establece la norma 1.5. del artículo anterior para jubilación por edad, referida en este caso a la fecha del registro de salida de la comunicación de la Dirección Provincial del INSS. Asimismo se le aplicará lo dispuesto en el párrafo 2' del n' 4 del apartado 1.6. del artículo 31.

Artículo 33.- SOCORRO DE FALLECIMIENTO.

1. En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá a los familiares del mismo un socorro, por una sola vez, equivalente a una mensualidad de la retribución ordinaria que disfrutase en el momento de su fallecimiento, por cada cuatro años o fracción, de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Dicho auxilio no será inferior al importe de dos mensualidades.

2. Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento, tanto si les correspondía pensión de la Seguridad Social como si no les correspondía por haber alcanzado la mayoría de edad o haber contraído matrimonio.

3. Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los jubilados o personas que le hubiesen atendido a su fallecimiento, que reúnan dichas condiciones, entendiéndose en cada caso, por retribución la última percibida en activo, o la pensión mínima que estuviera disfrutando en el momento del fallecimiento, si ésta fuese mayor.

Del importe a que ascienda el socorro así calculado, se descontará la cantidad que, a título de anticipo, se haya entregado al causante en el momento de pasar a la situación de jubilado, de acuerdo con lo señalado en el número 4 del artículo 31.

4. En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de jubilado, tendrá la Empresa libertad absoluta para determinar con carácter inapelable, la persona o personas a quienes se entregará dicho socorro, pudiendo incluso dejar de concederla cuando a su juicio no esté justificada o sea improcedente su entrega, informando de ello al representante del personal.

Artículo 34.- PENSIONES MÍNIMAS DE VIJEDAD Y JUBILACION.

1.- Se establece la pensión mínima de jubilación en 42.707,- pts. mensuales y la de viudedad en 26.497,- pts. también mensuales. Esta cantidad será íntegramente a cargo de la Empresa cuando se trate de jubilados o viudas sin pensión alguna. En otro caso, sólo será a cargo de la Empresa la diferencia que pueda existir entre la pensión mínima que se señala en este artículo y la que el jubilado o la viuda estén percibiendo actualmente, de la Seguridad Social.

En caso de pensiones de viudedad compartidas, en virtud de situaciones de Divorcio o Separación asimilada, el Complemento de Pensión que se aplique a las solicitantes, se distribuirá en la misma proporción que haya determinado el I.N.S.S.

2.- En ambos casos, las pensiones mínimas reguladas en este artículo, se harán efectivas en los doce meses naturales y así como en dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y de diciembre de cada año.

Artículo 35.- BECAS PARA EMPLEADOS E HIJOS DE EMPLEADOS.

El personal de Hostelería y sus hijos podrán solicitar becas para estudios de acuerdo con los criterios generales de la Empresa y la práctica ya aplicada.

Artículo 36.- GRATIFICACION EN CASO DE CESE POR MATRIMONIO.

El personal femenino que contraiga matrimonio y solicite por este motivo su baja definitiva en la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a tantas mensualidades de sus haberes como años de servicios completos o fracción de ellos haya prestado, con un máximo de seis mensualidades.

El importe de estas mensualidades estará compuesto por los conceptos de Sueldo Fijo Garantizado, Complemento de Cantidad y Calidad y Plus de Ayuda a la Cultura del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37.- ECONOMATO.

La Empresa, dentro del margen de las normas vigentes sobre la materia, mantendrá a disposición del personal afecto a este Convenio los servicios de Economato que tenga establecidos.

Artículo 38.- SEGURO COLECTIVO.

Como complemento de la política de previsión social contenida en este Capítulo, la Empresa mantendrá el Seguro Colectivo de Vida, que cubra los riesgos de muerte e invalidez absoluta del personal en activo a que afecta el presente Convenio Colectivo. El personal que desee suscribir este Seguro colaborará en alguna cuantía en el pago de las primas.

Artículo 39.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa facilitará al personal de hostelería al que afecta este Convenio, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de sus funciones, incluyendo en dicha ropa de trabajo una prenda ligera de abrigo (chaqueta de lana o similar).

Artículo 40.- SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA.

El personal al que afecta este Convenio Colectivo disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 40% de la tarifa correspondiente. Este beneficio alcanzará tan sólo al fluido consumido por el trabajador en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar de él, que el interesado justifique debidamente ante la Empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo, que con él convivan.

También tendrá derecho al disfrute de esta Tarifa bonificada, el personal que se encuentre en situación de jubilado, siempre que fijen su residencia dentro del ámbito geográfico de distribución en baja tensión de la Empresa y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

En todo caso, el denominado Canon sobre producción de energía eléctrica será a cargo del empleado.

Artículo 41.- FOMENTO DEL EMPLEO.

Dadas las circunstancias Socio-Económicas y de Empleo, por las que atraviesa nuestra Patria, Hidroeléctrica Española, S.A. se compromete a mantener las actuales plantillas del personal de Hostelería y cuando fuera necesario, a incrementarlas, bien con personal fijo, si la situación deficitaria fuera de carácter permanente, o bien mediante contratación temporal o a tiempo parcial, cuando las necesidades de la plantilla fueran de carácter temporal o circunstancial.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 42.- MEJORAS VOLUNTARIAS INDIVIDUALES.

La Dirección de la Empresa, se reserva la facultad de conceder mejoras voluntarias individuales de orden económico, como complemento de las generales establecidas en este Convenio, para estimular y premiar el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción.

Artículo 43.- IMPUESTOS.

De conformidad con las normas sobre Negociación Colectiva y legislación fiscal vigentes, los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, cuyo sujeto sea el trabajador, serán de su cargo.

Artículo 44.- CLAUSULA GENERAL DE COMPENSACION.

El contenido económico de este Convenio, regulado en su Capítulo VII podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa, organismos oficiales, o Convenios Colectivos del ramo de Hostelería de sector o provinciales.

Artículo 45.- VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO.

Este Convenio Colectivo quedará sin eficacia cuando fuera anulada alguna norma esencial del mismo por un organismo competente y estos hechos desvirtuasen fundamentalmente el contenido del Convenio.

Artículo 46.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.

Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas, obligatoriamente y como trámite previo, a una comisión paritaria, que estará constituida por las siguientes personas:

REPRESENTACION ECONOMICA:

D. Manuel Herrán Romero-Gilón
D. Javier Blanco Rodríguez
D. Palomá Hornillos Fraila
D. Antonio Núñez Caso
D. Francisco Vallejo Pérez

REPRESENTACION SOCIAL:

D. Eustaquio Alcázar López
Dña. Ma. Cleofé González Sanz
Dña. Ma. Carmen Guardiola Calabate
D. Miguel Antonio Fernández Cassoni
D. Antonio Ríos Ruiz

Se establece como domicilio de esta Comisión Paritaria el social de Hidroeléctrica Española, S.A. en Madrid, calle de Menosilla, n.º 3.

Artículo 4º.-

El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores, que en consecuencia queda sin efecto.

Siendo de total conformidad de los comparecientes, el texto del presente Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Hidroeléctrica Española, S.A. con su personal de la Ordenanza de Hostelería, lo suscriben en el lugar y fecha al principio citados.

Anexo n.º 1

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE HOSTELERÍA DE HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A.

Centros y Categorías	Sueldo fijo garantizado	Complemento Salarial de Cantidad y Calidad.	Plus de Ayuda a la Cultura.
ESCUELA S. AGUSTIN			
Gobernanta	44.170,-	27.711,-	10.305,-
Jefe Cocina	43.198,-	26.302,-	10.305,-
Cocineras	42.562,-	23.977,-	10.305,-
Ayudante Cocina	42.212,-	16.370,-	10.305,-
Camareras A	42.562,-	9.864,-	10.305,-
VALDECAÑAS			
Cocineras	42.562,-	23.977,-	10.305,-
Camareras A	42.562,-	9.864,-	10.305,-
TORREJON - GABRIEL Y GALAN			
Cocineras	42.562,-	23.977,-	10.305,-
Ayde. Cocina	42.212,-	16.370,-	10.305,-
Camareras A	42.562,-	9.864,-	10.305,-
Camareras B	42.562,-	---	10.305,-
ALCANTARA - CEDILLO			
Cocineras	42.562,-	23.977,-	10.305,-
Ayde. Cocina	42.212,-	16.370,-	10.305,-
Camareras A	42.562,-	9.864,-	10.305,-
VILLORA			
Cocineras	42.562,-	23.977,-	10.305,-
Camareras A	42.562,-	9.864,-	10.305,-
CORRENTES - CORRES - JUAN DE MURGUEITA			
Cocineras	42.562,-	23.977,-	10.305,-
Ayde. Cocina	42.212,-	16.370,-	10.305,-
Camareras A	42.562,-	9.864,-	10.305,-
Camareras B	42.212,-	---	10.305,-
MILLER			
Cocinera	42.562,-	9.741,-	10.305,-
Camareras A	42.562,-	3.790,-	10.305,-
ACRCA			
Gobernanta	44.170,-	27.711,-	10.305,-
Cocinera	42.562,-	13.955,-	10.305,-
Cocinero	42.562,-	29.202,-	10.305,-
PERSONAL DE ENTRADA			
Gobernanta	44.170,-	---	10.305,-
Jefe Cocina	43.198,-	---	10.305,-
Cocinera	42.562,-	---	10.305,-
Ayde. Cocina	42.212,-	---	10.305,-
Camarera A	42.562,-	---	10.305,-
Camarera B	42.212,-	---	10.305,-

TABLA DE VALORES JORA-BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

BASE PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

Gobernantas	514,-
Jefe de Cocina	435,-
Cocinera	428,-
Ayudante Cocina	397,-
Camareras A	356,-
Camareras B	308,-

18409

CORRECCION de erratas de la Resolución de 4 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la publicación del texto del V Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la Empresa «Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles».

Padecidos errores en la inserción de los artículos 3.º, 4.º y 5.º del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 165, de 11 de julio de 1984, páginas 20357 a 20363, se transcriben íntegros y debidamente rectificadas dichos artículos:

«Artículo 3.º Para el tratamiento económico de dicha integración en Convenio Colectivo se prolongará la tabla salarial vigente para los incluidos, hasta el nivel 18, con el siguiente cuadro de equivalencias:

- Nivel 10 = T.S. 3.º
- Nivel 11 = T.S. 2.º/S.D.T.F. 2.º
- Nivel 12 = T.S. 1.º/S.D.T.F. 1.º
- Nivel 13 = Subjefe División.
- Nivel 14 = Jefe adjunto División.
- Nivel 15 = Jefe División.
- Nivel 16 = Subjefe Departamento.
- Nivel 17 = Jefe adjunto Departamento.
- Nivel 18 = Jefe Departamento hasta Director.

A tal fin se compararán individualmente las cantidades que se venían percibiendo por los conceptos retributivos del P.E.R. y T.S. al 31 de diciembre de 1983, excluida la prima de desempeño, con el sueldo base, plus Convenio y gratificación técnica que correspondiese al nuevo nivel de su categoría dentro del Convenio Colectivo en dicha fecha.

Si existiera diferencia en favor del agente por su situación anterior, ésta se mantendrá a título personal, como gratificación especial, durante su situación en activo en RENFE, a todos los efectos, con la consideración de retribución no absorbible ni compensable por ningún concepto, sin que la misma sea objeto de negociación dentro del ámbito de los Convenios Colectivos.

Dicha gratificación especial no servirá de base para el abono de la antigüedad ni de las pagas extraordinarias y será revisable anualmente en el mismo incremento que se pacte para la tabla de salarios iniciales en Convenio Colectivo.

Para los agentes que opten voluntariamente por su inclusión en el Convenio Colectivo, el salario base a que se refieren las normas vigentes en la Red reguladoras del premio de permanencia será a elección del interesado o el que venga cobrando en el momento de causar el derecho a percibir dicho premio más el importe de la cantidad personal a que nos hemos referido o el mayor devengado por el agente a través de su carrera ferroviaria, si éste resulta superior a la suma de los dos factores de la opción anterior.

El mismo criterio se seguirá para este personal, en cuanto a la determinación del sueldo base para la aplicación de indemnizaciones por traslado forzoso, complemento al subsidio por defunción y auxilio por gasto de fallecimiento, así como para la concesión de anticipos y otras concesiones sociales de análoga naturaleza.

A los agentes que voluntariamente opten por su integración en el presente Convenio Colectivo se les aplicarán las condiciones del mismo con retroactividad desde el 1 de enero de 1984.

Artículo 4.º El personal con nivel 10 y superior podrá desempeñar cualquiera de los puestos de trabajo de la estructura de la Red, cuya fijación, determinación y funciones se establecerá por la Dirección General, a quien compete asimismo la asignación y remoción de los citados puestos, así como la determinación de la cuantía económica correspondiente a su desempeño, sin perjuicio de informar a la representación sindical.

El personal de Alta Dirección se reclutará entre los agentes del ámbito personal del Convenio Colectivo, pasando cuando eso ocurra a la situación de «ascenso especial».

El personal de Alta Dirección, en cuanto dure en esta situación, será retribuido con arreglo a las normas reguladoras que dicte la Dirección General, que asimismo informará a la representación de los trabajadores.

Artículo 5.º Sin perjuicio de la representación legal sobre el colectivo de agentes de nivel 10 y superiores, integrados en el ámbito de aplicación de este Convenio, que corresponde al Comité General Intercentros, se establece, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de este personal y su elevado nivel de participación en funciones directivas, una representación específica de este grupo con la misión de exponer los problemas que afectan al mismo y las propuestas necesarias para su solución.»